

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena karyawan menjadi sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan. Nurtika dan Sariyathi (2018) karyawan menjadi kekayaan utama bagi perusahaan dimana karyawan menjadi pelaksana, pengendali dan perencana yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Gunawan dan Sriathi (2019) mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya jika tidak ada komitmen serta usaha dari karyawan. Suadnyani dan Netra (2018) sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan. Agar suatu perusahaan mampu bersaing dan berhasil dalam mencapai tujuannya, penting untuk memperhatikan sumber daya manusia terutama karyawan sebagai asset utama (Pratiwi & Himam, 2014).

Terdapat beberapa generasi pada angkatan kerja dalam perusahaan yaitu matures, boomers, Xers dan generasi Y atau milenial (Meuse et al, 2010). Setiap angkatan kerja memiliki karakteristik masing-masing, seperti pada generasi milenial dikenal sebagai generasi yang tumbuh dengan akses teknologi. Dimana saat bekerja generasi milenial ingin diperlakukan sebagai rekan kerja bukan bawahan dan mengharapkan adanya umpan balik secara konsisten. Berbeda dengan generasi X, saat bekerja generasi ini memiliki sikap toleransi yang baik, menyukai

fleksibilitas dan kebebasan. Untuk generasi boomers memiliki tingkat idealisme yang tinggi, memiliki sikap yang optimis dalam bekerja, memiliki jiwa kompetitif dan meyakini bahwa generasi boomers mampu mengubah dunia (Warner & Sandberg, 2010).

Era globalisasi ini angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi milenial lahir pada era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi yang disebut milenial biasanya akan lebih mengutamakan diri sendiri dan membutuhkan adanya *feedback* atau umpan balik, penghargaan dan pujian yang konstan dari atasan mereka (Solnet & Hood, 2008). Generasi Y atau milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Budiati dkk, 2018).

Generasi milenial adalah generasi modern yang hidup di pergantian millennium (Hidayatullah dkk, 2018). Generasi Y atau milenial telah merasakan atau mengalami berbagai peristiwa dalam kehidupannya seperti kemunculan internet, berkembangnya media sosial, liberalisasi ekonomi dan kesadaran terhadap lingkungan. Hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan, rasa harga diri yang tinggi, kreatif dan tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018). Setiap karakteristik tersebut, diharapkan kepada angkatan kerja generasi milenial di era industri 4.0 bisa lebih produktif dan kompetitif dari generasi sebelumnya untuk menghadapi persaingan global (Muliawati & Frianto, 2020). Oleh karena itu generasi milenial menjadi modal besar untuk dapat mewujudkan kemandirian bangsa dalam berbagai aspek.

Generasi milenial memiliki kesempatan dan peluang berinovasi yang sangat luas di era ini. Tahun 2020 diprediksikan generasi milenial akan menjadi populasi terbesar di Indonesia dengan jumlah usia produktif sekitar 50 hingga 60 persen (Nursya'bani, 2016). Data tersebut menunjukkan bahwa generasi milenial bisa dikatakan mendominasi ruang lingkup pekerjaan dengan membawa berbagai karakteristik tiap individu. Pada tahun 2020, usia 20 sampai 40 tahun merupakan generasi milenial yang mencapai 34% persen yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia (Budiati dkk, 2018). Dapat dikatakan bahwa generasi milenial menjadi pekerja aktif dalam dunia kerja saat ini.

Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang sering berpindah-pindah tempat kerja. Survei oleh PT. Unilever Indonesia menyatakan bahwa pekerja dewasa muda yang baru saja meniti karier sebanyak 60 persen sudah berpindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Generasi milenial disebut dengan kutu loncat yang artinya bahwa generasi milenial tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan (Ningrum, 2016). Alasan yang paling sering dinyatakan dalam penelitian tersebut adalah karena generasi milenial mengharapkan pekerjaan yang lebih baik. Tidak hanya itu generasi milenial juga berpegang teguh dengan hak mereka dan menuntut perusahaan dapat memberikan upah yang maksimal atas kontribusi yang telah diberikan.

Generasi milenial menginginkan suatu pekerjaan yang bisa memberikan fleksibilitas waktu agar dapat terus mempertahankan hubungan dengan keluarga dan teman-teman. Ambarwati dan Raharjo (2018) generasi milenial dikenal sebagai

generasi yang berpikir inovatif tentang organisasi, memiliki kemauan untuk bekerja dengan kompetitif dan terbuka. Pengelolaan karyawan yang baik akan membuat kualitas karyawan khususnya karyawan generasi milenial menjadi lebih baik. Karyawan generasi milenial yang memasuki dunia kerja menjadi tantangan bagi perusahaan, dimana perusahaan dituntut agar dapat memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan *turnover* dan membuat para generasi milenial lebih bahagia saat bekerja (Dhawan, 2012).

Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu merasakan kegembiraan selama bekerja. Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan memberikan dampak positif untuk level individu maupun level organisasi. Individu yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan manfaat bagi organisasi atau institusi karena mampu mengelola dan memaksimalkan kinerja. Syarif, Lengkon dan Saerang (2019) ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan karyawan juga akan merasa nyaman dengan lingkungan kerja sehingga karyawan akan bertahan di tempat kerjanya.

Untuk memperoleh suatu kebahagiaan seseorang dituntut agar selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Firmansyah, 2018). Menurut Lyubomirsky et al (2005) menyatakan bahwa orang yang bahagia akan merespon segala kondisi dengan lebih positif dan harmonis juga memiliki kekebalan tubuh yang lebih baik dibandingkan orang yang tidak bahagia. Untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi karyawan memiliki peranan penting di dalamnya.

Karyawan yang berkualitas akan dapat memajukan suatu perusahaan dan tujuan ini akan tercapai jika setiap karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Suojanen (2012) menyatakan beberapa aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, nilai pekerjaan itu sendiri, kepribadian dan sikap.

Setiap individu yang merasa bahagia akan mampu merespon segala sesuatu hal yang terjadi dengan lebih baik (Fisher, 2010). Sayangnya tidak semua karyawan atau individu yang bekerja dapat merasakan kebahagiaan. Tunjungsari (2011) permasalahan yang sering terjadi di tempat kerja, yaitu beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitasnya, suasana kerja yang tidak nyaman dan bahkan ada juga yang mengalami kebosanan yang dapat menyebabkan stress kerja. Pekerjaan menjadi salah satu domain dalam kehidupan untuk mendapatkan kebahagiaan. Tidak hanya itu pekerjaan juga menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang. Lestiani (2016) Bekerja adalah salah satu kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari.

Pekerjaan tidak hanya alat dalam mendapatkan uang tetapi juga memberi arti bahwa individu dihargai, dibutuhkan orang lain, dan meyakinkan setiap individu mampu melakukan sesuatu sehingga memberikan makna lain dalam kehidupan. Mayendry dkk (2020) pekerjaan adalah salah satu hal penting untuk meningkatkan kebahagiaan seseorang. Jika seorang karyawan tidak merasa bahagia dalam bekerja akan memberikan dampak yang tidak baik pada hasil kinerjanya dan dampak tidak baik juga kepada karyawan. Stranks (2005) menyatakan bahwa

banyak pekerja yang mengalami masalah psikologis saat bekerja seperti stress kerja dan kelelahan kerja.

Karyawan yang tidak bahagia dalam bekerja juga akan memberi pengaruh yang tidak baik bagi kesehatan seperti mudah sakit, kelelahan pikiran dan perasaan yang tidak stabil. Kebahagiaan dalam bekerja penting untuk karyawan rasakan, karena jika tidak bahagia akan mengganggu seluruh aktivitas selama bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan dampak positif selama bekerja. Kebahagiaan akan membuat karyawan menikmati setiap proses dalam bekerja dan akan memberikan hasil kerja yang optimal. Boehm dan Lyubormirsky (2008) menyatakan bahwa orang yang bahagia adalah seseorang yang selalu merasakan emosi positif.

Hasil kerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena akan memberikan dampak yang besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan merasa bahagia dalam melakukan setiap pekerjaannya. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan energi positif kepada setiap karyawan seperti memiliki semangat kerja, motivasi kerja, rasa peduli dalam bekerja, disiplin kerja dan optimisme dalam bekerja. Semua hal positif yang dimiliki karyawan mempengaruhi berlangsungnya proses kerja. Disinilah pentingnya kebahagiaan di tempat kerja karena memiliki dampak yang positif bagi perusahaan juga bagi karyawan yang bekerja (Rahmi, 2018).

Karyawan yang bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan serta melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh

hati. Hal ini juga berdampak pada karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati dan tanpa mengenal lelah akan merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga berdampak pada kinerja karyawan dan produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi (Syarifi, Lengkong & Saerang, 2019). Karyawan yang bahagia di tempat kerjanya, juga akan memilih untuk bertahan di tempat kerjanya karena merasa sudah nyaman dengan lingkungan pekerjaannya saat ini. Terlebih lagi jika hubungan dengan rekan kerja yang baik serta pengorbanan yang telah dilakukan mendapatkan apresiasi akan membuat karyawan akan tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil survei mengungkapkan bahwa generasi milenial dengan rentang usia 22-26 tahun dengan pengalaman kerja 1-4 tahun 33,4% dinyatakan tidak bahagia di tempat kerja (Khoiri, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) kepada karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru, dimana karyawan kurang merasakan kebahagiaan di tempat kerja dengan hasil wawancara bahwa karyawan tidak memiliki semangat saat bekerja, merasa jenuh, enggan untuk bekerja keras dan karyawan tidak menikmati pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Maret 2021 kepada 12 karyawan generasi milenial dengan menggunakan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja oleh Suojanen (2012). Berdasarkan hasil wawancara tersebut 8 dari 12 karyawan generasi milenial belum memenuhi aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Suojanen (2012) yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, pekerjaan itu sendiri, kepribadian dan sikap.

Pada aspek gaji, subjek menginginkan gaji yang lebih dari yang didapatkan saat ini. Subjek mengatakan bahwa hasil kerja yang sudah diberikan belum sesuai

dengan gaji yang di terima. Dilihat dari aspek jam kerja, subjek bekerja dari pagi hari sampai sore atau bahkan sampai malam hari. Tidak hanya itu terkadang subjek memiliki waktu lembur kerja di luar waktu kerja yang normal. Subjek menganggap waktu kerja masih kurang efektif jika dibanding dengan waktu istirahat kerja yang hanya sebentar saja, karena beban kerja yang dirasakan oleh karyawan termasuk berat sehingga waktu istirahat yang cukup sangat di butuhkan oleh karyawan.

Dilihat dari aspek rekan kerja, subjek memiliki rekan kerja yang cukup baik dalam bekerja. Hal itu tidak cukup bagi subjek karena tidak semua rekan kerja subjek mampu membawa pengaruh positif kepada subjek. Terlebih lagi saat subjek mengalami kesulitan saat bekerja, hanya beberapa rekan kerja saja yang berniat untuk membantu. Banyak rekan kerja subjek yang memiliki sifat individualis dan hanya sibuk dengan pekerjaan masing-masing. Subjek jadi memilih untuk tidak bertanya atau meminta bantuan kepada rekan kerja walaupun sebenarnya subjek memerlukan bantuan.

Pada aspek lingkungan kerja, subjek merasakan cukup nyaman dengan lingkungan kerja yang bersih. Hal ini tentu saja tidak membuat subjek sepenuhnya merasa nyaman di tempat kerja karena ada bagian yang menurut subjek kurang tepat penataannya sehingga subjek menjadi jenuh atau bosan saat bekerja. Ruang kerja yang kurang rapi juga menjadi pemicu munculnya rasa bosan kerja pada subjek. Ruang kerja yang tidak kelihatan indah untuk dilihat juga akan menimbulkan rasa jenuh saat subjek bekerja sehingga tidak membawa pengaruh positif kepada subjek. Tidak hanya itu, subjek juga menginginkan tempat kerja

yang memiliki kesan penghijauan, jadi saat subjek merasa jenuh atau bosan bekerja bisa melihat sesuatu yang menyegarkan mata.

Dilihat dari aspek manajemen, tempat dimana subjek bekerja memiliki perencanaan kerja untuk kedepannya tetapi hal ini tidak dapat berjalan dengan baik. Subjek mengharapkan agar setiap perencanaan kerja yang ditetapkan oleh atasan juga harus melihat kesejahteraan karyawan. Selain itu, subjek mengharapkan agar kemampuan tiap karyawan terus di tingkatkan dan rekan kerja juga dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai visi misi yang sudah ditetapkan. Pada aspek nilai pekerjaan itu sendiri, menurut pandangan subjek pekerjaan yang dilakukan cukup mengurus tenaga dan pikiran saat bekerja. Pekerjaan yang dilakukan juga membuat subjek kurang bersemangat sehingga menimbulkan stress kerja. Dilihat dari aspek kepribadian dan sikap, subjek merasa kurang menyenangi pekerjaannya bahkan bersikap biasa saja terhadap pekerjaan yang diberikan.

Seharusnya penting bagi suatu organisasi atau perusahaan agar mampu menciptakan kemakmuran dan kebahagiaan di tempat kerja untuk karyawan, karena akan bermanfaat bagi karyawan juga bagi organisasi (Carvajal et al, 2010). Pendapat Carr (2004) mengungkapkan pentingnya kebahagiaan karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan umur panjang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gupta (2012) tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dan lebih produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Jones Pryce dan Lindsay (2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahagia akan 6 kali lebih berenergi, 2 kali lebih produktif, hanya 1/10 kali merasakan sakit

dan memiliki niat 2 kali lebih lama di organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja melalui penelitian yang dilakukan oleh Januwarsono (2015) yaitu a) Kepuasan kerja di dalamnya terdapat keadilan promosi, motivasi, gaji, dan dukungan rekan kerja. b) Perilaku kepemimpinan di dalamnya terdapat pemimpin yang dapat dipercaya, pemimpin sebagai rekan kerja, pemimpin yang dapat membantu bawahan, pemimpin sebagaimana mestinya. c) Kinerja pekerja di dalamnya terdapat kompetensi, ketrampilan, keseriusan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan produktivitas. d) Budaya organisasi di dalamnya terdapat harmonisasi di tempat kerja, aset terpenting karyawan, rasa saling percaya antar rekan kerja, rasa saling percaya antara atasan dengan bawahannya. e) Kepercayaan organisasi di dalamnya terdapat komitmen organisasi, kapabilitas sumber daya manusia, kekuatan infrastruktur, konsistensi perusahaan. f) Karakteristik individu di dalamnya terdapat menikmati pekerjaan, melaksanakan pekerjaan tanpa keberatan, merasa nyaman dengan pekerjaan dan pekerjaan impian.

Berdasarkan penelitian Januwarsono (2015) tentang faktor kebahagiaan di tempat kerja, peneliti memilih kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja karena menurut Sianipar dan Haryanti (2014) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan menunjukkan kemampuan kerja secara maksimal. Selain itu, jika kepuasan kerja karyawan terjadi maka akan tercermin sikap positif karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan akan ikut menentukan kelangsungan operasional perusahaan (Murtafia &

Suryalena, 2015). Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan aktif, baik, penuh semangat dan berprestasi. Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tasnim (2016) dimana kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berhasil bahkan berprestasi saat bekerja.

Chiumento (2012) mengungkapkan yang membuat individu tidak merasa bahagia di tempat kerja yaitu gaji yang tidak sesuai, bekerja tidak menyenangkan, tidak dihargai dalam bekerja, kurangnya komunikasi yang terjalin dengan baik, tidak adanya pengakuan prestasi dari manajer dan kurang mendapatkan manfaat saat bekerja. Hal tersebut merupakan bagian dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Sejalan hal nya dengan survei yang dilakukan oleh JobStreet.com Indonesia pada bulan Juni sampai Juli 2016 terdapat tiga faktor utama yang menyebabkan ketidakbahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial yaitu kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang dan gaya kepemimpinan manajemen yang kaku. Karyawan generasi milenial memiliki harapan agar bisa berpindah ke pekerjaan yang berbeda untuk bisa meningkatkan keahliannya. Selain itu generasi milenial mengharapkan jumlah insentif yang diberikan dapat lebih besar sesuai dengan prestasi yang sudah diberikan kepada perusahaan. Pada gaya kepemimpinan generasi milenial mengharapkan para pemimpin dapat memberikan rasa percaya kepada karyawan.

Menurut Robin dan Judge (2013) kepuasan kerja adalah salah satu respon perasaan yang positif dari hasil penilaian terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah reaksi dan perasaan individu selama bekerja terhadap lingkungan pekerjaannya (Dole & Schoeder 2001). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana karyawan dapat mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja adalah sikap, perasaan serta penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi hubungan dengan lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja jenis pekerjaan juga kompensasi (Priyono, 2010). Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja terhadap pekerjaan yang dinilai penting.

Yahyagil (2015) karyawan yang merasakan kepuasan kerja maka akan merespon sesuatu hal dengan positif seperti mendorong karyawan untuk patuh, disiplin, inovatif, suka tolong menolong dan produktif dalam bekerja. Kuruuzum, Cetin dan Irmak (2009) rasa puas yang dimiliki setiap karyawan, dimana diperoleh saat bekerja akan memperkuat etos kerja dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika karyawan merasakan ketidakpuasan kerja akan mempengaruhi semangat kerja yang berakibatkan kepada hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja cukup berhubungan dengan kebahagiaan secara keseluruhan dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan juga akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti ingin mengetahui “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan

kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial?”. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Generasi Milenial”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuan lain, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi yang menjelaskan tentang kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja.

#### **b. Manfaat Praktis**

Jika hipotesis dalam penelitian diterima, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan upaya peningkatan kebahagiaan di tempat kerja dengan mempertimbangkan faktor kepuasan kerja.